Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Rapport ministériel sur le rendement

Commission de la fonction publique du Canada

2014-2015

L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée
Ministre des Services publics et de l'Approvisionnement

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web, à l'adresse
http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm

No de catalogue : SC1-5F-PDF
ISSN : 2368-5360

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2015

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil de l'organisation 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses réelles 11

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 13

Tendances relatives aux dépenses de l'organisation 14

Dépenses par crédit voté 14

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique 15

Résultat stratégique 15

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 15

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique 20

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités 23

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 27

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation 29

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation 31

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante 34

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 36

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance 39

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données 41

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes 44

Services internes 46

Section III : Renseignements supplémentaires 49

Faits saillants des états financiers 49

États financiers 50

Tableaux de renseignements supplémentaires 51

Dépenses fiscales et évaluations 51

Section IV : Coordonnées de l'organisation 53

Annexe : Définitions 55

Notes de fin de document 58

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport ministériel sur le rendement 2014-2015 de la Commission de la fonction publique (CFP). Ce rapport donne un aperçu des progrès réalisés par la CFP dans l'atteinte de ses principales priorités. J'aimerais pour commencer souligner certaines de nos réalisations.

La CFP assure une surveillance continue et indépendante du rendement en dotation des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[i], modernisée en 2005. De concert avec les administrateurs généraux, les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines, la CFP a cumulé près de dix ans d'expérience à la suite de ces réformes. Au fur et à mesure de l'évolution du système de dotation, la CFP a continué de réduire le fardeau administratif des organisations et d'adapter son approche de vérification, tout particulièrement pour les organisations de petite et de très petite taille qui mènent peu d'activités de dotation. En 2014-2015, la CFP a réalisé un examen des fonctions liées aux lignes directrices et à la surveillance, et a proposé d'établir un cadre de lignes directrices simplifié et de réorienter ses activités de surveillance en fonction du niveau de risque. Nous avons consulté les principaux intervenants et planifions présentement la mise en œuvre de ces changements.

La technologie est demeurée au cœur de la modernisation des programmes et services de la CFP. Nous avons regroupé les activités de recrutement externe et de dotation interne sur le site emplois.gc.ca,[ii] offrant ainsi aux postulants un guichet unique pour accéder à toutes les possibilités d'emploi à la fonction publique. Nous avons amélioré l'Examen d'entrée à la fonction publique grâce à une nouvelle génération de tests qui aident les organisations à recruter des candidats hautement performants. La CFP a également élargi son utilisation des technologies du Web 2.0, comme GCconnex, aux fins des communications internes et externes.

Les activités de liaison et de collaboration se sont avérées essentielles pour de nombreuses initiatives. Conjointement avec les ministères et organismes, la CFP a assuré la promotion du recrutement et du renouvellement à la fonction publique dans 58 salons de l'emploi, en plus de tenir 37 séances d'information dans des établissements d'enseignement partout au Canada. Nous avons également travaillé en étroite collaboration avec le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants en prévision de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*[iii], qui procure aux anciens combattants et aux membres des Forces armées canadiennes un plus grand accès aux emplois à la fonction publique. La *Loi* a reçu la sanction royale le 31 mars 2015 et est entrée en vigueur le 1er juillet 2015.

La connaissance qu'ont les fonctionnaires de leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques a continué d'augmenter. Pour aider les fonctionnaires à mieux comprendre l'importance de l'impartialité politique et à prendre des décisions éclairées quant aux activités politiques, nous avons produit de nouveaux outils, dont une vidéo d'animation. La CFP a également étudié 133 nouvelles demandes de fonctionnaires qui souhaitaient se porter candidats à des élections.

L'évolution constante de la fonction publique signifie qu'un système de dotation moderne, efficace et efficient sera nécessaire pour nous assurer que la main-d'œuvre de demain possède les habiletés et compétences nécessaires pour bien servir la population canadienne. Nous sommes satisfaits des progrès réalisés et des résultats obtenus en 2014-2015, et nous nous réjouissons à l'idée de collaborer avec nos partenaires et les autres intervenants afin que la population canadienne continue d'être servie par une fonction publique professionnelle et impartiale.

La présidente par intérim,
Christine Donoghue
Le 23 novembre 2015

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée

Premier dirigeant : Anne-Marie Robinson

Portefeuille ministériel : La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille des Services publics et de l'Approvisionnement Canada

Année de création : 1908

Instruments habilitants : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[iv] (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)

Autre :
Site Web des Services publics et de l'Approvisionnement Canada[v]
Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada[vi]

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[vii] (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants. La CFP fait rapport de façon indépendante au Parlement des activités qu'elle mène dans le cadre de son mandat.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Effectuer des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP attribue à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnaît aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité politique de la fonction publique de concert avec les autres intervenants. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de lignes directrices, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation, ainsi que la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes (AAP)

1. Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

1.1 Programme : **Intégrité du système de dotation et impartialité politique**

- **1.1.1 Sous-programme** : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **1.1.2 Sous-programme** : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

1.2 Programme : **Services de dotation et d'évaluation**

- **1.2.1 Sous-programme** : Services de dotation
- **1.2.2 Sous-programme** : Évaluation
- **1.2.3 Sous-programme** : Infrastructure habilitante

1.3 Programme : **Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique**

- **1.3.1 Sous-programme** : Surveillance
- **1.3.2 Sous-programme** : Vérification et services de données
- **1.3.3 Sous-programme** : Enquêtes

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorités organisationnelles

Priorité I	Type	Programmes
Assurer une surveillance indépendante continue du rendement du système de dotation en vertu de la LEFP.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

La CFP doit rendre compte au Parlement de l'intégrité générale du système de dotation dans la fonction publique fédérale pour les organisations assujetties à la LEFP. Les administrateurs généraux doivent lui rendre compte de l'exercice des pouvoirs délégués au sein de leur organisation. La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation grâce à son cadre de surveillance, qui comprend des suivis, des vérifications et des enquêtes, à son pouvoir de réglementation et à sa fonction d'établissement de lignes directrices.

La CFP a continué de contribuer à l'amélioration du rendement et de la responsabilisation au sein des ministères et organismes en mettant en œuvre divers plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Lignes directrices et activités de liaison

- La CFP a effectué un examen complet de ses cadres de lignes directrices et de surveillance, et a préparé une version révisée de ses lignes directrices en matière de nomination, de son instrument de délégation et de son modèle de surveillance. Cet examen visait à rationaliser les exigences, adapter les activités de surveillance en fonction du niveau de risque et, de façon plus générale, à simplifier la dotation. La CFP a entrepris des consultations avec les intervenants, notamment les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour discuter des modèles proposés.
- La CFP a augmenté le nombre d'activités de liaison qu'elle mène, et les a renforcées. En 2014-2015, la CFP a réalisé 131 activités de ce type auprès des principaux intervenants, y compris les ministères et organismes et les agents négociateurs, afin de les consulter au sujet des nouveaux dossiers, de leur communiquer les grandes tendances et les leçons tirées et de favoriser la gestion efficace de la délégation des pouvoirs de dotation.

Surveillance, vérifications et enquêtes

- La CFP a évalué le rendement en dotation des organisations au moyen de la version rationalisée du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD).
- La CFP a mené de vastes consultations afin de revoir son approche de surveillance pour les organisations de petite et de très petite taille : la surveillance est maintenant adaptée à la taille, au niveau de risque et au contexte de ces organisations. La CFP a mené un projet pilote pour mettre la nouvelle approche à l'essai dans sept organisations.
- La CFP a mis en œuvre plusieurs mesures visant à renforcer ses opérations et à améliorer la fonction d'enquête, conformément à la Réponse de la direction et au plan d'action élaborés à la lumière des recommandations du rapport de 2013 concernant l'examen externe de la fonction d'évaluation.

Services de dotation et d'évaluation

- La CFP a concentré ses activités de liaison sur l'évaluation en ligne et la création de nouvelles solutions en matière d'évaluation, ce qui a entraîné une utilisation accrue des tests en ligne dans les organisations fédérales, ainsi qu'une augmentation de l'intérêt pour ceux-ci. En 2014-2015, les organisations fédérales ont utilisé davantage les tests en ligne non supervisés et (ou) les programmes de la CFP, et le nombre de tests organisationnels administrés au moyen de la plateforme d'évaluation en ligne de la CFP a augmenté.
- La CFP a mis en œuvre une gamme complète de tests normalisés liés à l'Examen d'entrée à la fonction publique, que les organisations fédérales peuvent utiliser afin de recruter des candidats de qualité hautement performants à des postes d'agent dans la fonction publique.
- La CFP a tenu des consultations et des activités de liaison concernant l'accessibilité des tests d'évaluation.
- La CFP a terminé l'établissement d'un bassin de candidats pour l'ensemble de la fonction publique, et a initié l'établissement de quatre autres bassins de candidats en 2014-2015. Les ministères et organismes pourront accéder à tous ces bassins.
- La CFP a mis à profit les technologies de collaboration comme GCconnex et GCpedia, les portails libre-service et l'apprentissage en ligne simulé. Ces outils ont permis aux utilisateurs d'avoir accès à de la formation sur demande et de partager des pratiques exemplaires entre eux, ce qui a fait augmenter les possibilités de libre-service tout en réduisant les coûts opérationnels totaux.
- La CFP a combiné les systèmes de dotation interne et de recrutement externe du gouvernement du Canada afin de réduire le temps nécessaire pour accomplir les tâches, grâce à des améliorations du système et du contenu qui permettent aux fonctionnaires fédéraux d'effectuer des recherches touchant l'ensemble des annonces d'emploi dans la fonction publique et des avis de dotation archivés, au moyen d'un portail de recherche unique et amélioré (emplois.gc.ca).

Priorité II	Type	Programmes
Préserver l'impartialité politique de la fonction publique, de concert avec les autres intervenants.	Permanent	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Sommaire des progrès

Le préambule de la LEFP reconnaît qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique non partisane et axée sur le mérite et que ces valeurs doivent être protégées de façon indépendante. Il revient à tous les fonctionnaires, peu importe leur niveau et leurs fonctions, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP, en collaboration avec d'autres intervenants, joue un rôle de premier plan dans la protection de l'impartialité politique de la fonction publique.

Grâce à sa gestion de l'impartialité et des activités politiques, la CFP a appuyé les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a lancé sa série novatrice d'outils sur les activités politiques et en a assuré la promotion, renforçant ainsi son rôle d'orientation afin d'aider les principaux intervenants, comme les gestionnaires et les administrateurs généraux, à fournir des conseils aux fonctionnaires sur l'impartialité et la participation à des activités politiques.
- La CFP a effectué quatre enquêtes relatives à des allégations d'activité politique irrégulière.
- La CFP a réalisé un examen interne de huit cas d'activité politique irrégulière possible concernant une candidature à une élection municipale.

Priorité III	Type	Programmes
Faire en sorte que le programme de gestion de la CFP soit axé sur le soutien aux employés et sur la continuité des activités au moyen d'un certain nombre de transitions durant l'année.	Permanent	Services internes

Sommaire des progrès

Grâce à sa gestion des services internes, la CFP répond aux besoins de ses programmes et à ses autres obligations organisationnelles, en mettant en œuvre les plans établis dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a travaillé en étroite collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Services partagés Canada pour mettre en place diverses initiatives pangouvernementales, y compris :
  - Le transfert partiel des dossiers et des services de rémunération vers le Centre des services de paye de la fonction publique à Miramichi (Nouveau-Brunswick);
  - L'achèvement de la préparation pour la mise en place du système de paye Phoenix.
- La CFP a publié son plan d'action relatif à Objectif 2020 et a mis en marche diverses initiatives visant à mobiliser les employés; chaque vice-président était champion d'un des cinq thèmes du plan. Nous avons notamment tenu des activités de promotion de l'innovation qui ont permis aux employés de proposer des projets novateurs, et nous avons mis sur pied des groupes de travail horizontaux, en plus de tirer profit de la technologie pour favoriser la collaboration entre les employés.

Analyse des risques

Principaux risques

Risque 1	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Il y a un risque que la CFP ne soit pas capable de s'adapter et de répondre efficacement aux besoins d'une fonction publique en évolution pour élaborer des instruments de politique, déterminer les attentes et fournir des conseils. Ce risque pourrait influencer la capacité de la CFP à répondre aux demandes des organisations fédérales et nuire à sa réputation.	La CFP a atténué ce risque en réaffectant efficacement et en temps opportun des ressources pour mieux s'adapter aux besoins changeants des ministères et organismes. De plus, la CFP a examiné ses cadres de lignes directrices et de surveillance et préparé une version révisée de son modèle de lignes directrices, de délégation et de surveillance, conçu grâce aux activités de liaison avec les intervenants.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique
Risque 2	**Stratégie d'atténuation du risque**	**Lien à l'architecture d'alignement des programmes**
Il y a un risque que la conception et la mise en œuvre de la méthode et de l'approche fondées sur les risques pour les vérifications de la CFP ne produisent pas les résultats attendus. Ce risque pourrait influencer la capacité de la CFP à répondre aux besoins et aux attentes du Parlement, de la CFP et des administrateurs généraux en matière de rétroaction et d'assurance. Ce risque pourrait également nuire à la réputation de la CFP liée à l'efficacité de sa surveillance et à sa capacité d'effectuer des vérifications qui sont pertinentes et qui aident les organisations à gérer leurs pouvoirs délégués.	La CFP a atténué ce risque en menant des consultations internes et externes durant l'élaboration de la démarche et de la méthodologie de vérification améliorée pour les organisations de petite et de très petite taille. Par exemple, la CFP a recueilli les commentaires de tous les administrateurs généraux et chefs des ressources humaines des organisations de petite et de très petite taille en octobre 2014. La CFP a réalisé un sondage après les vérifications, lequel a révélé que les résultats des vérifications permettaient à chaque administrateur général de mieux comprendre les risques, les mécanismes de contrôle et les structures de gouvernance en matière de dotation dans sa propre organisation.	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Risque 3	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Il y a un risque que la CFP n'ait pas un nombre suffisant d'employés possédant les compétences spécialisées requises pour donner suite de façon complète et opportune aux initiatives de transformation à l'échelle de la fonction publique (p. ex. Processus opérationnel commun des ressources humaines, systèmes financiers communs, renouvellement du Web et initiatives proposées par la Direction du dirigeant principal de l'information et Services partagés Canada) compte tenu du nombre d'initiatives, du rythme auquel elles sont mises en œuvre, ainsi que de la réduction des ressources de la CFP. Ce risque pourrait compromettre la capacité de la CFP à accomplir son mandat et à atteindre les objectifs du gouvernement du Canada en matière de renouvellement, ainsi que nuire à la capacité de la CFP à maintenir ses systèmes actuels, à faire la transition vers de nouveaux systèmes et à réaliser des gains d'efficience.	La CFP a atténué ce risque en réaffectant ses ressources aux projets prioritaires, en s'assurant que les plans de projet étaient bien en place, en remplissant la section sur l'évaluation des menaces et des risques dans le Plan de sécurité ministériel (PSM), en cernant les répercussions sur les activités et en révisant le PSM en 2014-2015. La CFP a continué à rationaliser ses systèmes et à chercher à améliorer l'efficacité des méthodes de prestation des services de gestion. Puisque d'autres initiatives pangouvernementales seront mises en œuvre au cours des prochaines années, ce risque sera reporté en 2015-2016.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Dépenses réelles

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues)
83 693 487	83 693 487	87 042 553	77 597 931	(6 095 556)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
846	704	(142)

Sommaire du rendement budgétaire pour les résultats stratégique et les programmes (en dollars)

Résultat stratégique, programmes et Services internes	Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2013-2014	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2012-2013
Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.								
Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique	16 033 630	16 033 630	16 032 425	16 032 425	15 092 193	13 965 264	15 951 135	16 019 847
Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation	22 626 987	22 626 987	22 405 310	22 405 310	23 187 232	20 735 468	21 763 483	27 590 904
Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	16 972 232	16 972 232	16 972 232	16 972 232	18 439 205	17 026 944	16 955 912	20 000 247
Total partiel	55 632 849	55 632 849	55 409 967	55 409 967	56 718 630	51 727 676	54 670 530	63 610 998
Services internes Total partiel	28 060 638	28 060 638	27 917 293	27 571 670	30 323 923	25 870 255	30 896 735	32 119 068
Total	83 693 487	83 693 487	83 327 260	82 981 637	87 042 553	77 597 931	85 567 265	95 730 066

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses réelles pour 2014-2015 avec le cadre pangouvernemental[viii] (en dollars)

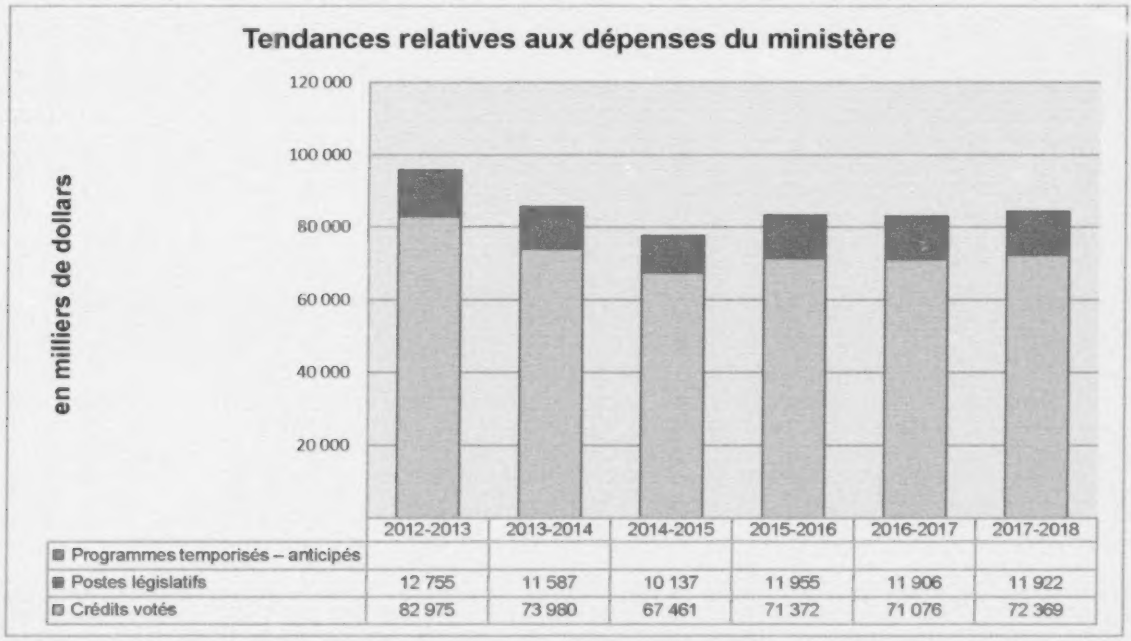
Résultat stratégique	Programmes	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses réelles 2014-2015
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique	Affaires gouvernementales[1]	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	13 965 264
	1.2 Services de dotation et d'évaluation	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	20 735 468
	1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	17 026 944

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Affaires gouvernementales	55 632 849	51 727 676

[1] La Commission de la fonction publique, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

Tendances relatives aux dépenses de l'organisation



	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Programmes temporisés – anticipés						
Postes législatifs	12 755	11 587	10 137	11 955	11 906	11 922
Crédits votés	82 975	73 980	67 461	71 372	71 076	72 369

La CFP s'est engagée à poursuivre ses économies et à améliorer son efficacité et son efficience. Les tendances indiquent que les dépenses ont diminué d'environ 20 % de 2012-2013 à 2014-2015. Cette baisse est principalement attribuable aux économies constantes de 9,0 millions de dollars découlant des mesures prévues dans l'examen des dépenses de 2012 et à la contribution de la CFP à plusieurs initiatives pangouvernementales (p. ex. technologie de l'information à l'échelle du gouvernement).

La CFP dispose d'une autorisation de crédit de revenus nets de 14,0 millions de dollars. Cette autorisation permet à la CFP de dépenser les revenus générés par les services et produits de dotation, d'évaluation et d'orientation pour défrayer les coûts associés à la fourniture de ces services et produits. Au moment de déterminer le nombre d'ETP prévus, le montant total de l'autorisation de crédit de revenus nets est pris en considération. L'écart en ETP observé en 2014-2015 (142) s'explique par une diminution du nombre d'ETP résultant des recettes générées en 2014-2015 s'élevant à 8,5 millions de dollars, ainsi que par certaines difficultés liées à la dotation de postes exigeant des compétences spécialisées, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans les domaines d'expertise touchés.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des dépenses votées et des dépenses législatives de la Commission de la fonction publique[ix], veuillez consulter les *Comptes publics du Canada 2015*[x] sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada[xi].

Section II: Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
16 033 630	16 033 630	15 092 193	13 965 264	(2 068 366)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
144	114	(30)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	La cible a été atteinte. La CFP a répondu à 635 demandes d'interprétation des lignes directrices et à plus de 2 800 questions opérationnelles. Elle a ainsi offert aux ministères et organismes des renseignements en temps opportun qui leur ont permis de prendre leurs décisions de dotation. En 2014-2015, 131 activités de liaison ont été tenues auprès des intervenants existants, comités, conseils et autres collectivités.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le degré de sensibilisation rapporté s'approche de 75 %. (Données de référence : 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	La cible a été atteinte. 75 % des répondants au dernier Sondage sur la dotation ont indiqué qu'ils connaissaient dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales.

Analyse du rendement

La CFP a fourni des orientations, des outils et des services de soutien, tout en améliorant le cadre permettant aux gestionnaires d'embauche de mettre en œuvre un système de dotation efficace et moderne. En plus des pouvoirs qui lui sont attribués par la LEFP, la CFP assume certaines responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[xii] afin de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés (les femmes; les Autochtones; les personnes handicapées; les membres des minorités visibles) dans le système de nomination. La CFP doit en outre mettre en place des pratiques et des lignes directrices positives et offrir des mesures d'adaptation favorisant l'établissement d'une fonction publique représentative.

Dans le cadre de ce programme, les résultats ont été obtenus en communiquant clairement les attentes aux administrateurs généraux et en mettant à profit les leçons tirées des activités de surveillance pour améliorer le cadre des lignes directrices en matière de dotation, clarifier les attentes et mettre en œuvre un système de dotation moderne. En collaborant avec les ministères et organismes, la CFP a permis aux gestionnaires d'embauche de doter les postes à pourvoir de façon efficiente, tout en respectant l'esprit de la LEFP.

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et à l'impartialité politique a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a effectué un examen complet de ses cadres de lignes directrices et de surveillance, et a préparé une version révisée de ses *lignes directrices en matière de nomination*, de son instrument de délégation et de son modèle de surveillance. Cet examen avait pour but de rationaliser les exigences, d'adapter les activités de surveillance en fonction des risques et, de façon plus générale, de simplifier la dotation. La CFP a entrepris des consultations avec les intervenants, notamment les ministères et organismes, les organismes centraux et les agents négociateurs, pour discuter des modèles proposés.

Instruments de responsabilisation et assistance sur place aux organisations

- La CFP a analysé les résultats de la surveillance et s'est rendue dans les bureaux de treize organisations pour fournir de l'assistance sur les points à améliorer. Le soutien offert comprenait le mentorat personnalisé d'employés, la mise en place de programmes de surveillance et l'élaboration de séances de formation ciblées pour les conseillers en ressources humaines.

Activités de liaison

- La CFP a assuré une liaison proactive et régulière avec les ministères et organismes pour les consulter sur les dossiers courants, répondre à leurs questions et inquiétudes, offrir des conseils en dotation et présenter 131 activités de liaison. Ces activités incluaient entre autres des consultations, des réunions et des séances de concertation avec les administrateurs généraux, l'Association professionnelle des cadres supérieurs, la Communauté nationale des gestionnaires, le Conseil consultatif conjoint de la Commission de la fonction publique, le Conseil des ressources humaines et d'autres

collectivités des ressources humaines interministérielles, à l'échelle nationale et régionale.

- La CFP a lancé sa série d'outils sur les activités politiques et organisé un atelier visant à montrer aux représentants désignés en matière d'activités politiques des ministères et organismes la façon optimale d'utiliser ces outils pour sensibiliser les employés de leur organisation. La CFP a par ailleurs présenté cette série d'outils dans le cadre de divers forums d'intervenants. Il s'agit d'un ensemble d'outils nouveaux ou améliorés, comme l'outil révisé d'autoévaluation des activités politiques.

Orientation stratégique

- La CFP a élaboré et présenté de nouveaux outils d'orientation au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires d'embauche en prévision de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*[xiii]. Cette loi accorde un nouveau droit de priorité aux anciens combattants libérés pour des raisons médicales et bonifie les dispositions relatives à la priorité et à la mobilité des membres des Forces armées canadiennes et des anciens combattants.
- La CFP a examiné et mis à jour le *Règlement sur l'emploi occasionnel à la Gendarmerie royale du Canada*[xiv] pour permettre à la GRC d'assouplir les restrictions liées à l'emploi dans les situations d'urgence.

Études et recherches

- La CFP a entrepris la mise à jour de deux études antérieures examinant de quelle façon l'appartenance à l'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) peut influencer les chances de promotion et la perception du processus de dotation.
- La CFP a lancé une étude visant à déterminer s'il existe des différences entre le cheminement professionnel des membres des groupes visés par l'EE par rapport à celui des groupes comparables d'employés.
- La CFP prévoit effectuer une étude qui examinera en détail les taux de demande d'emploi et de nomination des personnes handicapées dans la fonction publique, par rapport à leur taux de disponibilité sur le marché du travail, et les facteurs qui peuvent influencer ces taux.

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Description

Le sous-programme lié aux lignes directrices, aux conseils et au soutien en matière de dotation et d'impartialité politique permet l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations à donner aux politiques stratégiques sur le mérite et l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Il consiste également à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les décrets d'exemption de la CFP et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin de faire en sorte que les organisations, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent de toute l'information pertinente, et reçoivent avis et conseils en temps opportun. Il permet aussi d'élaborer la position de la CFP sur les questions de principe soulevées dans le cadre des plaintes présentées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
8 131 993	8 271 220	139 227

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
70	65	(5)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura respecté ses obligations et assumé ses responsabilités prévues par les autres lois (p. ex. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et *Loi sur les langues officielles*).	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide.	**Cible 1 :** Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure égal ou inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 2 : La CFP aura permis une interprétation et une application justes de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.	**Indicateur de rendement 2 :** Pourcentage des cas, pour lesquels les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques liés au système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**Cible 2 :** Dans 100 % des cas, les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques pour le système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 3 : La CFP aura aidé les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (p. ex. lorsqu'il s'agit de tenter de devenir candidat à une élection ou de participer à d'autres activités politiques non liées à une candidature), conformément à la partie 7 de la LEFP.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage des activités de communication qui sont entreprises conformément au Plan de communication annuel.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les activités de communication prévues sont entreprises.	La cible n'a pas été atteinte. La CFP a réalisé 85 % des activités prévues. Celles qui restent ont été reportées à l'exercice 2015-2016, par souci d'efficacité.

Analyse du rendement

La CFP fournit aux ministères et organismes un cadre de lignes directrices, des orientations et des interprétations stratégiques afin d'assurer la compréhension et l'application adéquate des dispositions relatives à la délégation des pouvoirs de dotation et aux activités politiques, tout en contribuant à accroître les connaissances organisationnelles. En 2014-2015, la CFP a poursuivi ses travaux sur les décrets d'exemption, les règlements et les lignes directrices pour veiller à ce qu'ils répondent aux besoins actuels et futurs des ministères et organismes.

Le sous-programme lié aux lignes directrices, aux conseils et au soutien en matière de dotation et d'impartialité politique a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a travaillé en étroite collaboration avec ses partenaires d'Anciens Combattants Canada et du ministère de la Défense nationale en prévision de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*[xv]. Elle a notamment mis à jour ses outils d'orientation, le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*[xvi] (REFP) et le matériel de formation à l'intention du personnel des ressources humaines et des gestionnaires d'embauche.
- La CFP a amélioré ses activités de communication et de liaison pour sensibiliser les fonctionnaires quant à leurs droits et responsabilités légales en matière d'activités politiques. Elle a par ailleurs lancé une série novatrice d'outils sur les activités politiques pour aider les ministères et organismes et les autres intervenants à protéger l'impartialité politique de la fonction publique.
- La CFP a publié une version révisée du Document d'orientation sur la participation à des activités politiques non liées à une candidature, ainsi que de l'Outil d'autoévaluation des activités politiques, pour aider les fonctionnaires à prendre des décisions éclairées.
- La CFP a analysé les tendances relatives aux plaintes présentées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) et aux décisions connexes, pour appuyer l'établissement des futures orientations stratégiques.

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

Description

Le sous-programme lié à la délégation, aux activités politiques, aux langues officielles et à l'administration des droits de priorités consiste à administrer les pouvoirs délégués aux ministères et organismes, en fournissant des instruments de délégation clairement énoncés, des produits et services d'apprentissage et des conseils en matière de dotation, et à faire la collecte de renseignements à l'appui de la fonction de surveillance de la CFP. De même, il permet de soutenir les organisations de manière à leur permettre de déléguer les pouvoirs en matière de dotation et les pouvoirs connexes au(x) niveau(x) approprié(s), et à exercer pleinement ceux-ci. Ce sous-programme permet également de veiller à l'administration du régime des activités politiques et à l'admissibilité aux dispositions législatives sur la mobilité, de surveiller l'utilisation du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et de fournir des conseils spécialisés à cet égard ainsi que sur l'administration des droits de priorité prévus dans la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
7 901 637	5 694 044	(2 207 593)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
74	49	(25)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultat attendu 1 : La CFP aura examiné les résultats des activités de surveillance (vérifications, suivi et enquêtes) afin de déterminer si des modalités et conditions liées à la délégation des pouvoirs sont nécessaires, et elle aura discuté de ces résultats avec les organisations délégataires concernées.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des résultats des activités de surveillance qui font l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations délégataires concernées et à partir desquels des recommandations de mesures sont formulées.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance font systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées, et des recommandations sont formulées.	La cible a été atteinte.
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des orientations et des outils et leur aura rapidement présenté la candidature des personnes bénéficiant d'un droit de priorité de nomination afin de permettre le placement de ces personnes à la fonction publique.	**Indicateur de rendement 2 :** Normes de services respectées dans 95 % des cas lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**Cible 2 :** Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	La cible n'a pas été atteinte. Les normes de service ont été respectées dans 90 % des cas. La cible n'a pas été atteinte en raison d'une augmentation imprévue de 20 % des demandes d'autorisation.
Résultat attendu 3 : La CFP aura rapidement rendu ses décisions concernant l'admissibilité aux dispositions légales sur la mobilité[2] et les demandes de permission relatives à une candidature électorale.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage de décisions rendues dans les délais prescrits.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les décisions sont rendues dans les délais prescrits.	La cible a été atteinte.

[2] En vertu de la LEFP, l'article 35.2, la CFP a conservé la responsabilité de confirmer si les anciens membres de cabinets de ministres répondent aux critères de mobilité pour postuler dans le cadre de processus de nomination internes annoncés. Il existe des dispositions semblables pour les personnes ayant occupé un poste exclu au Bureau du secrétaire général du gouverneur général, comme l'indique l'article 4.1 du *Règlement sur l'emploi au Secrétariat du gouverneur général*.

Analyse du rendement

La CFP utilise un ensemble de mécanismes de surveillance et de lignes directrices pour appuyer le bon fonctionnement du système de dotation axé sur les valeurs et la délégation des pouvoirs en offrant des services qui répondent aux besoins des organisations. La CFP peut ainsi continuer de fournir au Parlement une assurance quant au rendement du système de dotation. Grâce à ses lignes directrices, aux mécanismes de surveillance et aux services fournis, la CFP continue de contribuer à l'amélioration du rendement et à la responsabilisation des ministères et organismes.

Le sous-programme sur la délégation, les activités politiques et l'administration des droits de priorité a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Délégation

- La CFP a mis en place un outil de subdélégation pour aider les organisations à optimiser leurs décisions de subdélégation.
- La CFP a continué d'exercer une liaison proactive afin de fournir un soutien et une orientation stratégiques aux ministères et organismes afin de mettre en place les principaux éléments d'une gestion efficace de la dotation.

Candidatures politiques et dispositions sur la mobilité des anciens membres de cabinet de ministre

- La CFP a reçu 133 nouvelles demandes de permission de fonctionnaires fédéraux souhaitant se porter candidats à une élection. La CFP a reçu plus d'une centaine de demandes pour une deuxième année de suite et les 133 demandes reçues représentent le deuxième total en importance pour un même exercice. Toutes les décisions rendues par la CFP en 2014-2015 respectaient le délai maximal de 30 jours prévu dans le *Règlement concernant les activités politiques*[xvii].
- La CFP a reçu 10 demandes d'anciens membres de cabinets de ministre. De ce nombre, neuf personnes étaient admissibles pour postuler aux processus de nomination internes annoncés, tandis qu'une personne répondait au critère des trois ans, mais n'était pas admissible aux dispositions relatives à la mobilité car elle était toujours à l'emploi d'un cabinet de ministre.

Langues officielles

- La CFP a mené des activités de liaison dans divers forums de ressources humaines, comme le Conseil des ressources humaines, le Conseil national de la dotation et le conseil des langues officielles, afin de répondre aux questions les plus fréquentes sur la façon d'évaluer les langues officielles dans les processus de nomination.
- La CFP a répondu à plus de 450 demandes d'information ou d'interprétation des lignes directrices relativement à la surveillance de l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*[xviii] et à la période de confirmation de l'évaluation de langue seconde.

Administration des priorités

- La CFP a rendu compte de l'efficacité du programme d'administration des priorités visant à maintenir en poste les fonctionnaires compétents et expérimentés touchés en raison de la réduction du nombre d'activités de dotation.
- La CFP a cerné les points à clarifier dans ses lignes directrices à la lumière des résultats de vérification concernant les cas pour lesquels il faut soumettre une demande d'autorisation en matière de priorité.
- La CFP a élaboré des procédures opérationnelles normalisées pour les conseillers en administration des priorités afin d'uniformiser le traitement des dossiers des bénéficiaires de priorité, la surveillance des droits de priorité et les conseils et orientations fournis aux organisations et aux bénéficiaires de priorité.
- La CFP a élaboré et mis en œuvre un cadre d'assurance de la qualité pour surveiller la conformité aux exigences relatives à l'administration des priorités, protéger les droits de priorité, assurer le respect constant des normes de service des directions générales, repérer et signaler rapidement les erreurs, offrir au personnel des séances de recyclage et améliorer la crédibilité et la fiabilité du Système de gestion de l'information sur les priorités.

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
22 626 987	22 626 987	23 187 232	20 735 468	(1 891 519)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
361	260	(101)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	La cible a été surpassée. Les commentaires issus des sondages et des consultations indiquent que plus de 90 % des clients étaient satisfaits des programmes, des produits et des services.

Analyse du rendement

La CFP a offert des programmes de recrutement ainsi que des produits et services de dotation et d'évaluation obligatoires et facultatifs par l'intermédiaire de ses bureaux à Vancouver, Toronto, Gatineau, Montréal et Halifax. En 2014-2015, la CFP a fourni des services à 101 organisations en mode de recouvrement des coûts, générant des recettes de 8,5 millions de dollars.

Le programme des services de dotation et d'évaluation a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Prestation de services

- La CFP a collaboré avec le Secrétariat du Conseil du Trésor afin de préciser nos rôles et responsabilités respectifs à l'égard des programmes d'emploi pour les étudiants et confirmer que ces programmes pouvaient être gérés dans le cadre des mandats existants.

Innovation

- La CFP a élargi ses banques de questions d'examen pour les tests d'Évaluation de langue seconde, tout en s'assurant que les tests demeurent pertinents, valides, équitables et sécuritaires.
- La CFP a élaboré et mis à l'essai des outils d'autoévaluation de la deuxième langue officielle pour les examens d'expression écrite et de compréhension de l'écrit, ainsi qu'un court test interactif d'expression orale.

Liaison

- La CFP a présenté 343 activités de liaison : 201 à des organisations fédérales et 142 à des auditoires externes (grand public, étudiants, établissements d'enseignement, etc.).

Rétroaction des clients

- La CFP a sollicité les commentaires des clients sur les produits et services offerts, y compris les instruments modifiés pour les personnes ayant besoin de mesures d'adaptation, les outils de rétroaction 360°, les séminaires sur les mesures d'adaptation liées aux évaluations, ainsi que les cercles d'apprentissage.

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux services de dotation, la CFP élabore et fournit des services et des programmes de dotation aux ministères, aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires. La CFP offre entre autres des services de dotation complets pour tous les niveaux, ainsi que des programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés. Ces programmes et services visent à aider les ministères et les organismes fédéraux à nommer des personnes qualifiées à des postes de divers groupes et niveaux au sein de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
7 125 829	4 311 485	(2 814 344)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
71	45	(26)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La prestation de services de dotation avec rapidité et efficience aura permis à la clientèle d'exercer les pouvoirs de dotation qui lui ont été délégués.	Normes de service respectées dans 95 % des cas.	Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	La cible n'a pas été atteinte. Deux des trois normes de service ont été respectées dans 95 % des cas. La cible n'a pas été atteinte en raison d'une augmentation de la demande.

Analyse du rendement

Le sous-programme des services de dotation a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Recrutement

- La CFP a mis à la disposition des ministères et organismes des bassins de candidats et des répertoires pour l'ensemble de la fonction publique.
- La CFP a lancé la campagne de Recrutement de leaders en politiques et fourni des conseils et orientations à l'étape de l'entrevue d'évaluation.
- La CFP a lancé la campagne d'automne du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Nous avons reçu plus de 39 000 candidatures en 2014-2015 et plus de 6 500 étudiants ont été embauchés.
- La CFP a approuvé 54 nouveaux programmes d'enseignement coopératif ou de stage d'internat, facilitant ainsi l'accès aux emplois gouvernementaux pour les étudiants.

Liaison

- La CFP a participé à 58 salons de l'emploi et présenté 37 séances d'information à des étudiants universitaires partout au pays afin de promouvoir les emplois à la fonction publique et expliquer le processus d'embauche. Des séances d'information spéciales ont également été présentées aux étudiants handicapés et aux étudiants autochtones.
- La CFP a travaillé avec plusieurs organisations fédérales pour les aider dans leurs activités de recrutement. Des gestionnaires d'embauche ont participé à des salons de l'emploi avec des représentants de la CFP pour répondre aux questions des étudiants sur les emplois dans la fonction publique.

Rationalisation

- La CFP a introduit un nouvel Examen d'entrée à la fonction publique pour la campagne de recrutement postsecondaire 2014.
- La CFP a réduit les formalités administratives et la paperasserie en offrant aux ministères et organismes un accès direct au Programme des adjoints de recherche. Ce programme permet de recruter des étudiants du niveau postsecondaire qui souhaitent acquérir une expérience dans le domaine de la recherche.

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation

Description

Par l'intermédiaire du Centre de psychologie du personnel de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, le sous-programme lié à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Il le fait au moyen de travaux de recherche et développement, de consultations, d'évaluations et de conseils aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces outils d'évaluation normalisés, ces services professionnels et ces techniques de pointe, comme les examens en ligne, soutiennent des nominations efficaces et fondées sur le mérite grâce à une évaluation précise et équitable des qualifications, notamment au regard des exigences relatives aux langues officielles.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
9 941 167	9 237 703	(703 464)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
234	166	(68)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La prestation de services d'évaluation modernes aura permis aux gestionnaires d'embauche de doter des postes de façon efficiente, tout en respectant les valeurs de dotation.	**Indicateur de rendement a :** Normes de service respectées dans 95 % des cas.	**Cible a :** Dans 95 % des cas, les normes de service sont respectées.	La cible n'a pas été atteinte. Deux des sept normes de service mesurées ont été respectées dans 95 % des cas. La cible n'a pas été atteinte en raison de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les services d'évaluation.
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des examens qui sont administrés en ligne.	**Cible b :** Le pourcentage d'examens administrés en ligne est passé de 44 % à 65 %.	La cible a été surpassée. Plus de 70 % des examens de la CFP, supervisés ou non, sont administrés en ligne.

Analyse du rendement

La CFP appuie les administrateurs généraux en assurant le maintien et l'amélioration continue du système de nomination fondé sur le mérite. Elle offre une orientation aux organisations et examine leur méthodes de travail afin d'accroître l'efficacité des outils d'évaluation et des pratiques liées à l'élaboration des examens organisationnels. Les ministères et organismes ont également accès à une gamme d'outils d'évaluation normalisés mettant à profit l'expertise de la CFP, afin d'effectuer des nominations objectives et fondées sur le mérite.

Le sous-programme lié aux services d'évaluation a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Produits et services d'évaluation

- La CFP a administré plus de 200 000 tests d'évaluation dans les ministères, y compris des évaluations de langue seconde (plus de 130 000) ainsi que des examens occupationnels, des examens en leadership et des tests en ligne non supervisés (TELNS) (70 000).
- La CFP a élaboré des examens en format adapté et défini les exigences en matière d'évaluation liées aux mesures d'adaptation pour les personnes ayant des besoins spéciaux.

- La CFP a élaboré et mis à l'essai des outils d'autoévaluation de la deuxième langue officielle pour les examens d'expression écrite et de compréhension de l'écrit, ainsi qu'un court test interactif d'expression orale.
- La CFP a offert un ensemble de services sur mesure, y compris des évaluations cliniques pour les candidats du Service correctionnel du Canada et des services spécialement adaptés pour de multiples processus de sélection au ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement incluant des entrevues structurées, un examen du dossier des réalisations des candidats et des exercices de simulation.

Innovation grâce à la technologie

- La CFP a mis en service tous les tests en ligne liés à l'Examen d'entrée à la fonction publique grâce à ses technologies d'examen supervisé et non supervisé, et a permis aux organisations d'utiliser ces technologies pour administrer leurs propres examens normalisés.
- La CFP a défini les exigences liées à l'établissement d'un guichet électronique unique permettant à ses clients de visionner et de commander en ligne ses produits et services d'évaluation.

Promotion des instruments d'évaluation normalisés

- La CFP a tenu 13 activités de liaison au sujet des instruments d'évaluation normalisés, et a assuré la promotion de ses services d'évaluation auprès des Conseils régionaux de dotation et des comités interministériels des chefs des ressources humaines partout au pays.
- La CFP a offert des séminaires en personne et des webinaires sur divers sujets liés aux évaluations : mesures d'adaptation; élaboration d'examens des connaissances; préparation des entrevues.
- La CFP a assuré la promotion de ses tests en ligne non supervisés (TELNS) en menant plus de 200 consultations ciblées et en mettant en place un nouveau site Web sur les TELNS davantage axé sur les besoins des clients.

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Description

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante permet d'élaborer et d'actualiser les systèmes et processus connexes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes d'embauche. Le système soutient les activités de dotation et de recrutement, y compris les programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
5 559 991	7 186 280	1 626 289

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
56	49	(7)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
L'infrastructure habilitante aura facilité la délégation des pouvoirs aux organisations.	**Indicateur de rendement a :** Améliorations apportées au système de dotation en temps opportun.	**Cible a :** Dans 90 % des cas, les améliorations sont apportées au système en temps opportun.	La cible a été surpassée. 100 % des améliorations prévues ont été apportées au système dans les délais fixés.
	Indicateur de rendement b : Nombre de cercles d'apprentissage organisationnels et d'activités de formation mis sur pied pour traiter du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).	**Cible b :** En tout, 50 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation sont mis sur pied pour traiter du SRFP.	La cible a été surpassée. En 2014-2015, 129 activités de formation ont été offertes aux utilisateurs, et 2 324 activités de formation libre-service en ligne ont eu lieu.

Analyse du rendement

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Modernisation du recrutement

- La CFP a combiné les systèmes de dotation interne et de recrutement externe, offrant ainsi aux fonctionnaires un portail unique pour consulter toutes les possibilités d'emploi dans la fonction publique. Cette intégration des deux systèmes a également posé les bases pour la mise en œuvre de la *Loi sur l'embauche des anciens combattants*[xix] qui permet aux membres des Forces armées canadiennes et aux anciens combattants d'avoir accès aux annonces internes concernant les possibilités d'emploi à la fonction publique fédérale.

Soutien aux utilisateurs du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP)

- La CFP a permis de publier 8 795 annonces d'emploi visant des processus internes et externes, pour lesquels le SRFP a reçu 530 070 candidatures.
- La CFP s'est efforcée d'augmenter le libre-service en ligne, réduisant ainsi le coût moyen des séances de formation de 50 % tout en augmentant l'accès à la formation de 45 %.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
16 972 232	16 972 232	18 439 205	17 026 944	54 712

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
145	136	(9)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	La cible a été atteinte. La CFP a réalisé treize vérifications, comme le prévoyait son plan de vérification.
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	La cible a été atteinte.

Analyse du rendement

La CFP s'assure de l'intégrité du système de dotation au moyen de son cadre de surveillance, de son pouvoir de réglementation et de sa fonction lié à l'établissement de lignes directrices. Le cadre de surveillance permet de recueillir des renseignements sur l'intégrité du système de dotation en examinant systématiquement les différentes composantes du système. Ce cadre de surveillance comporte trois mécanismes de contrôle principaux : la surveillance, les vérifications et les enquêtes. En combinant les résultats de tous ces mécanismes, la CFP peut rendre compte au Parlement de l'intégrité globale du système de dotation, fournir une rétroaction aux administrateurs généraux, et favoriser l'apprentissage des pratiques qui permettent de renforcer le rendement en dotation.

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a évalué le rendement en dotation des organisations au moyen du CRGD simplifié.
- La CFP a réalisé treize vérifications, comme le prévoyait son plan de vérification.

- Après de vastes consultations, la CFP a révisé son approche de la vérification des organisations de petite et de très petite taille, afin de l'adapter au niveau de risque et au contexte qui leur sont propres. Elle a d'ailleurs commencé à mettre à l'essai cette approche dans la vérification de sept organisations.
- La CFP a présenté 24 séances d'information à environ 315 agents des ressources humaines provenant de 35 ministères et organismes, sur les types de situations qui devraient être signalées à la Division des enquêtes de la CFP.
- La CFP a amorcé l'élaboration de nouveaux éléments de contenu Web sur la fonction d'enquête : la présentation du site sera revue et des renseignements supplémentaires sur le processus d'enquête seront fournis.

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Description

Le sous-programme lié à la surveillance vise s'assurer que les ministères et organismes respectent les valeurs de nomination et se conforment aux exigences de la LEFP dans le contexte des pouvoirs qui leur ont été délégués ainsi que ceux qui ne sont pas délégués. Il comprend l'analyse et la rétroaction transmise aux organisations fondée sur les activités et outils de surveillance, tels que les rapports et les visites sur place.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
1 159 586	1 275 217	115 631

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
10	9	(1)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
La CFP aura procédé à un examen des pouvoirs de dotation délégués et non délégués, de même que du respect des valeurs fondamentales et des valeurs directrices de la LEFP, et aura entrepris des activités de liaison ciblées avec les organisations qui présentent une source de préoccupation.	Pourcentage des organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués qui reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	Dans 100 % des cas, les organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	La cible a été atteinte.

Analyse du rendement

Les résultats de la surveillance continue de la CFP et de la surveillance interne exercée par les organisations elles-mêmes constituent d'autres sources importantes d'information sur lesquelles les administrateurs généraux peuvent se fonder pour déterminer les secteurs où des mesures sont nécessaires pour améliorer le rendement. La surveillance des organisations aide en outre à cerner tout autre secteur où des mesures s'imposent, par exemple les interventions de la CFP sous forme d'enquêtes, de vérifications ou de services offerts par un conseiller.

La CFP continue de perfectionner ses méthodes de surveillance, au fur et à mesure de l'évolution du système de dotation et du renforcement des capacités des ministères et organismes délégataires.

Le sous-programme de surveillance a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a fourni une assistance et un soutien continu aux organisations dans la mise en œuvre de leurs plans d'action personnalisés visant à remédier aux lacunes relevées dans le cadre des activités de contrôle de la CFP (vérifications, enquêtes), en plus de surveiller les progrès accomplis.
- La CFP a collaboré avec les organisations pour adapter ses activités de surveillance à leurs besoins.
- La CFP a aidé les organisations à utiliser efficacement le CRGD en tant qu'outil de gestion des activités de dotation.

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Description

Le sous-programme relatif aux vérifications et services de données effectue des vérifications indépendantes organisationnelles et de portée gouvernementale afin d'appuyer les activités de surveillance de la CFP et fournit des services de données, de l'information, des études et des analyses sur la fonction publique afin d'appuyer les activités d'habilitation de la CFP ainsi que celles au sein des ministères et des agences. Ceci contribue à fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement – et, en bout de ligne, aux Canadiens – quant à l'intégrité et l'efficacité du processus de nomination, notamment en ce qui concerne la protection du mérite et l'impartialité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
12 249 453	12 511 877	262 424

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
104	99	(5)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Résultats attendu 1 : Des vérifications axées sur les risques auront permis de fournir une assurance indépendante quant à l'intégrité du système de nomination.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des vérifications indépendantes qui satisfont aux normes professionnelles.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les vérifications indépendantes satisfont aux normes professionnelles.	La cible a été atteinte.
Résultats attendu 2 : Les données et renseignements fournis auront permis à la Commission et aux organisations de remplir leur mandat.	**Indicateur de rendement 2a :** Pourcentage des services de données offerts à la clientèle qui satisfont aux normes de service établies.	**Cible 2a :** Dans 85 % des cas, les services de données offerts à la clientèle satisfont aux normes de service établies.	La cible a été surpassée. 89 % des services de données offerts à la clientèle satisfaisaient aux normes de service établies.
	Indicateur de rendement 2b : Pourcentage des services de données qui satisfont aux normes de qualité établies.	**Cible 2b :** Dans 100 % des cas, les services de données satisfont aux normes de qualité établies.	La cible a été atteinte.

Analyse du rendement

Les activités de vérification fournissent aux ministères, aux organismes et au Parlement des renseignements sur l'intégrité du système de dotation. Les activités de vérification de la CFP font partie intégrante de la rétroaction qui permet aux administrateurs généraux de comprendre les risques, les mécanismes de contrôle et les structures de gouvernance en matière de dotation dans leur propre organisation.

Le sous-programme lié aux vérifications et services de données a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

Vérification

- La CFP a réalisé treize vérifications, comme le prévoyait son plan de vérification, et en a analysé les résultats pour informer la CFP, le Parlement et les administrateurs généraux au sujet des tendances et des enjeux en matière de dotation, tout en contribuant à l'apprentissage et au rendement de la fonction publique dans son ensemble.

- Les sondages menés après les vérifications montrent que les activités de vérification ont aidé les administrateurs généraux à comprendre les risques, les mécanismes de contrôle et les structures de gouvernance en matière de dotation dans leur propre organisation.
- La CFP a continué à encourager l'utilisation de son programme de vérification par l'entremise du site Web interne GCpedia, afin de favoriser l'amélioration continue du système de dotation. Cette année, la page GCpedia de la CFP, qui contient des renseignements sur son programme de vérification, a reçu 10 % plus de visites que l'année précédente.

Surveillance grâce à l'analyse des données de la Commission de la fonction publique

- La CFP a élaboré des rapports sur les données organisationnelles liées au sondage sur la dotation de 2013 pour toutes les organisations participantes assujetties à la LEFP, afin de leur permettre de cerner les améliorations qui ont été apportées à certains aspects de leur système de dotation et les aspects qui nécessitaient une attention particulière.
- La CFP a fourni des données de qualité et analysé les données sur les activités de dotation et les activités politiques qui ont aidé la CFP et les organisations à prendre des décisions relatives aux programmes et aux lignes directrices, et à rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité politique de la fonction publique.
- La CFP a accru son utilisation des données aux fins d'analyse et de rapport en offrant des séances de formation sur son outil libre-service innovateur, INGENIUM, qui facilite l'accès au fonds de données de la CFP et favorise la production efficace d'analyses et de rapports sur les activités de dotation.

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux enquêtes, la CFP réalise des enquêtes concernant les processus de nomination (fonctionnaires et membres du public) afin de s'assurer qu'ils respectent le principe du mérite et sont exempts de toute influence politique. En outre, le sous-programme relatif aux enquêtes mène des enquêtes concernant des allégations d'activités politiques irrégulières des fonctionnaires dans le but de garantir le respect des principes du mérite et de l'impartialité. Dans les cas exceptionnels, ce sous-programme pourrait inclure le recours à la compétence de vérification élargie de la CFP, qui couvre toutes les entités dans les limites de son mandat tel qu'il est défini dans la LEFP.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses réelles 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
3 563 193	3 239 850	(323 343)

Ressources humaines (ETP)

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
31	28	(3)

Résultats du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Résultats réels
Un processus d'enquête rapide respectant les règles d'équité procédurale aura été suivi pour résoudre les problèmes liés à la dotation et à des activités politiques irrégulières, et ce, selon les normes établies.	Pourcentage des enquêtes qui sont menées dans le délai prescrit de 215 jours.	Dans 80 % des cas, les enquêtes sont menées dans le délai prescrit de 215 jours.	La cible n'a pas été atteinte. En 2014-2015, 66 % des enquêtes ont été terminées en 215 jours ou moins.

Analyse du rendement

Les enquêtes de la CFP, associées à la fonction de surveillance, jouent un rôle important pour la reddition de comptes au Parlement, en aidant à protéger l'intégrité des nominations et à surveiller l'impartialité politique de la fonction publique fédérale.

Le sous-programme des enquêtes a permis à la CFP d'appuyer les ministères et organismes en mettant en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015.

Même si la CFP n'a pas atteint son objectif quant au respect du délai d'exécution standard pour les enquêtes menées en 2014-2015, nous avons élaboré et mis en place plusieurs stratégies qui contribueront à accroître l'efficacité du processus d'enquête.

Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a amélioré et simplifié la procédure à suivre pour déterminer si elle a compétence pour mener une enquête, ce qui a réduit de 38 % le délai de traitement à cet égard.
- La CFP a mis au point un nouvel indicateur de rendement pour les enquêteurs, qui vise à réduire de 10 % les délais d'exécution des enquêtes, pour accélérer le processus d'enquête tout en respectant l'équité procédurale et la confidentialité des renseignements personnels. Les premières évaluations semblent indiquer que cette mesure pourrait avoir des effets positifs sur les délais d'exécution des enquêtes.
- La CFP a investi dans d'autres aspects de ses processus et procédures d'enquête; par exemple, elle a ajusté le ton employé dans les communications sur les enquêtes, privilégiant notamment un langage simple, afin de mieux répondre aux besoins des destinataires.
- La CFP a renforcé ses pratiques relatives à la protection et à la divulgation des renseignements personnels durant les enquêtes.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance; services des communications; services juridiques; services de gestion des ressources humaines; services de gestion des finances; services de gestion de l'information; services des technologies de l'information; services de gestion des biens immobiliers; services de gestion du matériel; services de gestion des acquisitions; services de gestion des voyages et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Autorisations totales pouvant être utilisées 2014-2015	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2014-2015	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2014-2015
28 060 638	28 060 638	30 323 923	25 870 255	(2 190 383)

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

Prévu 2014-2015	Réel 2014-2015	Écart (nombre réel moins nombre prévu) 2014-2015
196	194	(2)

Analyse du rendement

La Direction générale de la gestion ministérielle (DGGM) offre à la CFP, à l'appui de toutes ses activités de programme, des services et des systèmes centraux qui incluent la fonction moderne de contrôleur, les systèmes et les lignes directrices en matière de gestion, la gestion des finances, la gestion des ressources humaines, les services de gestion de l'information et de technologie de l'information, les services de vérification interne et d'évaluation, les communications et les affaires parlementaires, ainsi que le programme d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Conformément aux priorités de gestion de la CFP en 2014-2015, le programme des services internes a offert aux directions générales de la CFP le soutien dont elles avaient besoin pour offrir leurs programmes et services et pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation.

Regroupant toute une gamme de fonctions de gestion ministérielle, ces services ont favorisé la saine gestion à long terme des ressources humaines, financières et matérielles.

Le programme des services internes a permis à la CFP de mettre en œuvre les plans exposés dans son Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015. Voici quelques exemples des réalisations de la CFP à cet égard :

- La CFP a continué de contribuer au projet pangouvernemental de rationalisation des systèmes, en prenant les mesures suivantes :
    - Les fonctions du système de dotation interne ont été intégrées au système de recrutement externe du gouvernement du Canada, permettant ainsi la mise hors service d'une ancienne application.
    - Les éléments essentiels des applications du Centre de psychologie du personnel ont été fusionnés et les éléments redondants ont été supprimés.
- La CFP a travaillé en étroite collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Services partagés Canada pour mettre en œuvre diverses initiatives pangouvernementales, comme :
    - Le transfert partiel des dossiers et des services de rémunération vers le Centre des services de paye de la fonction publique à Miramichi (Nouveau-Brunswick);
    - L'achèvement des préparatifs à la mise en œuvre du système de paye Phoenix;
    - L'achèvement des exigences de formation obligatoire pour les superviseurs et les gestionnaires relativement au nouveau système de gestion du rendement. Les ententes de rendement étaient en place, et les outils et processus ont été mis en œuvre pour améliorer la gestion du rendement;
    - La planification de l'initiative de renouvellement du site Web visant à intégrer le contenu Web de la CFP au site Canada.ca d'ici 2016;
    - Le déménagement du centre de données de la CFP d'Ottawa à Borden (Ontario);
    - La réduction du degré d'exposition aux menaces à la cybersécurité, grâce à la mise hors service des postes de travail désuets, à la mise en place de protocoles d'intervention rapide pour répondre à ce type de menaces, et grâce à l'acquisition d'outils de pointe.
- La CFP a élaboré et mis en œuvre une stratégie d'apprentissage ministérielle afin d'harmoniser les activités d'apprentissage avec ses besoins opérationnels.
- La CFP a élaboré et mis en œuvre une stratégie de maintien des acquis en langue seconde (Programme de compétence dans la seconde langue officielle à la CFP).
- La CFP a réalisé un examen de la gestion des fournitures et mis sur pied un nouveau système centralisé de contrôle des stocks, ce qui a entraîné des économies.

- La CFP a publié son plan d'action relatif à Objectif 2020 et a mis en marche diverses initiatives visant à mobiliser les employés; chaque vice-président était champion d'un des cinq thèmes du plan. Nous avons notamment tenu des activités de promotion de l'innovation qui ont permis aux employés de proposer des projets novateurs, constitué des groupes de travail horizontaux, et tiré profit de la technologie pour favoriser la collaboration entre les employés.

Section III : Renseignements supplémentaires

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité)
Pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015
(en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2014-2015	Résultats réels 2014-2015	Résultats réels 2013-2014	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats attendus 2014-2015)	Écart (résultats réels 2014-2015 moins résultats réels 2013-2014)
Total des charges	117 892 839	103 552 353	117 403 212	-14 340 486	-13 850 859
Total des revenus	15 956 447	9 839 285	10 601 937	-6 117 162	-762 652
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	101 936 392	93 713 068	106 801 275	-8 223 324	-13 088 207

État condensé de la situation financière (non audité)
Au 31 mars 2015
(en dollars)

Information financière	2014–2015	2013–2014	Écart (2014-2015 moins 2013-2014)
Total des passifs nets	16 060 741	14 131 694	1 929 047
Total des actifs financiers nets	9 576 544	6 152 068	3 424 476
Dette nette du ministère	6 484 197	7 979 626	-1 495 429
Total des actifs non financiers	4 491 156	5 023 292	-532 136
Situation financière nette du ministère	-1 993 041	-2 956 334	963 293

Les dépenses totales se sont élevées à 103,6 millions de dollars, soit une baisse de 13,8 millions de dollars (11,8 %) par rapport à l'année précédente. Cette baisse est principalement attribuable aux facteurs suivants :

- La réduction des dépenses totales relatives au personnel (y compris les coûts liés au régime d'avantages sociaux des employés) découlant de la mise en place des mesures prévues dans l'examen des dépenses de 2012;
- La réduction de l'allocation prévue pour le réaménagement des effectifs et la baisse des dépenses liées aux indemnités de départ des employés;
- Les dépenses ponctuelles de 2013-2014 associées au déménagement des bureaux de la CFP d'Ottawa à Gatineau.

Le total net du passif et le total net des actifs financiers ont affiché une augmentation respective de 1,9 million de dollars et de 3,4 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent. Ces augmentations sont principalement attribuables aux facteurs suivants :

- La transition vers la paye en arrérages, un processus pangouvernemental amorcé en mai 2014;
- La réduction du montant attribué aux indemnités de départ, attribuable au fait que des employés ont quitté la CFP pour prendre leur retraite ou aller travailler dans une autre organisation;
- L'augmentation globale des comptes créditeurs.

États financiers

Voir les États financiers de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015[xx], qui comprennent la Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers et l'annexe pour l'exercice financier 2014-2015.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires du *Rapport ministériel sur le rendement 2014-2015* sont disponibles sur le site Web de la Commission de la fonction publique[xxi].

- Audits internes et évaluations
- Stratégie ministérielle de développement durable

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[xxii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse électronique :
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Annexe : Définitions

Architecture d'alignement des programmes (*Program Alignment Architecture*) : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

Cadre pangouvernemental (*Whole-of-government framework*) : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de seize secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous quatre secteurs de dépenses.

Cible (*Target*) : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

Crédit (*Appropriation*) : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

Dépenses budgétaires (*Budgetary expenditures*) : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

Dépenses non budgétaires (*Non-budgetary expenditures*) : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

Dépenses législatives (*Statutory expenditures*) : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

Dépenses prévues (*Planned spending*) : En ce qui a trait aux RPP et aux RMR, les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

Dépenses votées (*Voted expenditures*) : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

Équivalent temps plein (*Full-time equivalent*) : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

Indicateur de rendement (*Performance indicator*) : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

Plan (*Plan*) **:** Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Priorité (*Priorities*) : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

Production de rapports sur le rendement (*Performance reporting*) : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

Programme (*Program*) : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

Programme temporisé (*Sunset program*) : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. En cas de renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

Rapport ministériel sur le rendement (*Departmental Performance Report*) : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

Rapport sur les plans et les priorités (*Report on Plans and Priorities*) : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

Rendement (*Performance*) : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

Résultat (*Result*) : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

Résultat stratégique (*Strategic Outcome*) : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Résultats du gouvernement du Canada (*Government of Canada outcomes*) : Ensemble des seize objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon quatre secteurs de dépenses : affaires économiques; affaires sociales; affaires internationales; affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats (*Management, Resources and Results Structure*) **:** Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i ***Loi sur l'emploi dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

ii **Site emplois.gc.ca**, http://jobs-emplois.gc.ca/index-fra.htm

iii ***Loi sur l'embauche des anciens combattants***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/loisAnnuelles/2015_5/page-1.html

iv ***Loi sur l'emploi dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

v **Site Web des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/comm/index-fra.html

vi **Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada**, http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm

vii ***Loi sur l'emploi dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

viii **Cadre pangouvernemental**, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

ix **Commission de la fonction publique**, http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm

x **Comptes publics du Canada 2015**, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

xi **Site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

xii ***Loi sur l'équité en matière d'emploi***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/

xiii ***Loi sur l'embauche des anciens combattants***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/loisAnnuelles/2015_5/page-1.html

xiv ***Règlement sur l'emploi occasionnel à la Gendarmerie royale du Canada***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2014-253/

xv ***Loi sur l'embauche des anciens combattants***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/loisAnnuelles/2015_5/page-1.html

xvi ***Règlement sur l'emploi dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2005-334/

xvii ***Règlement concernant les activités politiques***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2005-373/

xviii ***Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/TR-2005-118/index.html

xix ***Loi sur l'embauche des anciens combattants***, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/loisAnnuelles/2015_5/page-1.html

xx **États financiers de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2015**, http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2014-2015/fin-fra.htm

xxi **Site Web de la Commission de la fonction publique**, http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/dpr-rmr/2014-2015/index-fra.htm

xxii **Dépenses fiscales du gouvernement du Canada**, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp